

武蔵野大学学術機関リポジトリ Musashino University Academic Institutional Repository

戦後日本の大学における女子学生に対するキャリア支援の歴史的展開

著者	谷田川 ルミ
雑誌名	The Basis : 武蔵野大学教養教育リサーチセンター 紀要
号	3
ページ	85-102
発行年	2013-03-01
URL	http://id.nii.ac.jp/1419/00000033/

戦後日本の大学における女子学生に対する キャリア支援の歴史的展開

谷田川 ルミ

1. 問題の所在

本稿は、戦後の日本の大学における女子学生に対するキャリア支援の歴史的展開を追うことを通して、大学生のキャリア選択にジェンダーの概念がいかに関わってきたのかを明らかにすることを目的としている。

戦後、日本の大学が新制大学に移行して以来、女子学生は増加の一途をたどっている。戦後間もない頃の女子学生にとって、卒業後に社会に出て「働くこと」は男子学生に比べて特別なこととしてみなされていたが、年を経るにつれて、女子学生の学卒後の就職は珍しいことではなくなっていった。しかし、女子学生の就職が「当たり前」となるまでには、様々な障壁があった。

例えば、戦前から日本社会に根強く存在した「男性は仕事、女性は家庭」といった性別役割分業意識から派生するまなざしは、女性の高学歴化と社会進出が進むにつれて「女子大生亡国論」や「花嫁修業的」といった女子学生批判へと矛先を向けた。また、労働市場の側にも、女子学生は結婚までの「腰掛け」的な就業意識を持っているとの認識があり、女子学生の受け入れには消極的であった。そのため、結婚後も仕事を持つことを希望していた女子学生たちは、就職する時点から大きな苦労を余儀なくされた。

近代以降の社会においては、学歴や職業的地位、経済力の獲得といった公的領域での成功に普遍的な価値が置かれてきた。こうした価値観のもとにおいては、男性の場合、家族の扶養責任というジェンダー規範と一致するが、女性の場合は、社会的な成功と性別役割が要求する家庭内における家事・育児といったジェンダー規範とは矛盾を引き起こすことになる。女性にとって、こうしたジェンダー規範による役割葛藤は、社会的成功と女性に要求される家事・育児といった役割のどちらに重心を置くかによって、多様なライフコースのパターンをもたらすこととなるのである（多賀 2005 p.39-40）。

現在においても、職業生活、結婚、出産・育児を自らが描く将来のライフコース展望にどのように織り込んでいくのかは、女子学生にとって、大学在学中の就職活動の時点で直面する大きな問題となっている。また、近年においては、男女雇用機会均等法の制定や男女共同参画社会、ワーク・ライフ・バランスといった、ジェンダー平等にかかわる政策や提案が導入されてきている。こうした社会政策をはじめとして、経済状況の変化による就職市場への影響など、社会状況の目まぐるしい変化は、女子学生たちのキャリア展望にも大きな影響と揺らぎを与えているものと考えられる。このように、時代の影響を受けやすい女子学生のキャリア展望に対して、大学ではこれまでどのような就職支援、キャリア支援を行ってきたのだろうか。

本稿においては、戦後の日本における女子学生に対する就職支援、キャリア支援の歴史的展開を追うことで、女子学生のキャリア選択とジェンダー規範との関わりを社会状況や女性政策、大学教育政策の流れを踏まえながら明らかにし、現在の大学における女子学生のキャリア支援のあり方について考察する。

2. 分析方法

分析方法としては、厚生補導、学生支援等の高等教育政策にかかわる文献や論文、新聞・雑誌記事、文部省（現・文部科学省）の答申等を用いて、歴史的資料分析を行う。しかし、大学政策、とりわけ厚生補導に関する文部省の政策文書は多くは出されていないため、本稿においては、特に『厚生補導』（1982年以降『大学と学生』へ名称変更）といった専門雑誌の記事を中心に分析を行う。『厚生補導』は、1966年に文部省大学局学生課の編集によって公刊された厚生補導に関する専門雑誌である。内容としては、各大学における厚生補導の取り組み事例や高等教育研究者による厚生補導についての論稿によって構成されており、内容も主に大学関係者を読者対象として想定されている。

本稿で『厚生補導』を中心に扱う理由としては、以下によるものである。第1に『厚生補導』が、日本で唯一ともいえる歴史ある厚生補導の専門雑誌であること、第2に執筆陣が、各大学における厚生補導担当の教員や職員、特集記事で取り上げられているテーマに関する専門家（就職関連では労働、経済の研究者や経済界人）といった実践や研究の最前線にいる人物で構成されており、教育現場側からの視点と社会の側からの視点の双方を扱うことができるということである。

扱う時期としては、新制大学が設立され、政策上、男子と同様の条件で高等教育に女子学生が参入しはじめた1940年代後半以降から2000年代後半までの約60年間とする。

3. 女子学生に対するキャリア支援の歴史的展開

（1）厚生補導における女子学生の位置づけ（1945～1960年代）

戦後の日本の大学には、アメリカの高等教育に倣った形で厚生補導が導入された。1957年の学徒厚生審議会の設置と翌年の文部省の答申「大学における学生の厚生補導の組織およびその運営の改善について」の発行の前段階として、1953年、日本の大学、文部省、そして連合軍総司令部民間情報教育局の協力によって行われた学生補導厚生研究会の記録である『学生助育総論—大学における新しい学生厚生補導—』が、文部省大学学術局学生課によって編集された。これはアメリカの大学の学生部長や厚生補導にかかわる教員たちの講義録となっており、1957年の答申の最重要ともいえる資料となったものである。この『学生助育総論』において、既に「高等教育における女子学生に対する助育業務」という章が設けられており、女子学生に対する特別な助育活動について述べられている。

…学生助育活動に責任を持つ人々にとつて最も必要なことは、これらの（「男」「女」

といった：筆者注）グループの特性が、カウンセリングの上に影響を与えることに対し賢明な理解を持つことである。伝統的な態度やものの考え方と、変りゆく社会制度との間のずれから起る個人問題を取り扱うには、広い知識の上に立つ理解が必要である。（中略）…戦後の民法の改正に伴って、婦人に対する平等を取り戻そうとする努力がみられた。（中略）女子に対する高等教育の中で、この高められた価値を実現させてゆく責任の大部分は、学生助育活動にかかっている。（Leona 1953 p.220）¹

このように、これまで男子主流であった大学という場に女子学生が入っていくことで起こるであろう葛藤を配慮した支援を行い、戦後の日本における男女平等の理念を大学の中でも実現するために、大学側も女子学生への配慮を積極的に行おうという提案がなされている。

また、この中では、女子学生が直面する問題として、進学時と卒業時の進路の問題が取り上げられている。

自分の興味と、自分の受けた教育を将来役立てる機会とを結びつけようとするとき、女子は学科選択の決定にあたって、男子とは比較にならないほどのジレンマに直面する。未来は男子にとつても不確実なものであろうけれども、女子にとつては、その不確実さはさらに幾倍かする。（中略）女子学生に対する職業上の相談員は、女子に対する職業上のカウンセリングが、男子のそれと同一であつてはならないということを認識しなければならない。（Leona 前掲 p.221）

…長い間、“男子の世界”と考えられてきた領域において、婦人に対して新しい機会が開かれたとはいっても、現実には種々の制限のあることを、職業上のカウンセリングを通じて女子学生に認識させることが必要である（Leona 前掲 p.223）。

このように、戦後間もない日本において、女性は結婚後には家庭内において家事や育児を主に担うものであるという社会通念の存在が根強く存在しており、女性が男性と同様の社会的な活動を行うことは難しい状況であった。Leona は、職業上のカウンセリングにおいて、①給与の男女差、②地理的な移動性の制約、③家族に対する責任の重さによる勤務時間の制限、④就職に際しての男女間の競争的な要素、⑤結婚や育児への責任による在職期間の不安定さ、といった就職に際しての「現実」を女子学生たちに理解させることが重要であると述べている（Leona 前掲 p.222）。教育制度上では、大学において、男子と同一のカリキュラムで平等に学ぶことが可能であっても、いざ社会に出るときには大きなジェンダー差が存在することが、早い段階からアメリカの大学人から指摘されていたのである。

このように、新制大学が設立された早い段階において、具体的な形で女子学生への支援の方向性は提示されていたのであるが、1958年の文部省の答申「大学における学生の厚生補導の組織およびその運営の改善について」には反映されることはなく、日本の大学に女子学生支

1 Leona W. Felsted 博士は、オハイオ州立大学の女子学生部長（当時）。

援の方向性は、なかなか共有されなかった。

1950年代後半から1960年代前半になると、神武景気、岩戸景気と呼ばれた好景気の時代が到来した。大学生の就職状況も良好なものとなり、「青田刈り」や「就職ゼロ年生」といった早期の採用活動と卒業予定者の囲い込みが問題となるに至った。しかし、この好況の恩恵を受けたのは主に男子学生であり、女子学生にとっては「就職難」が続いた。

（1950年代後半～1960年代前半について：筆者注）「青田刈り」「就職零年生」「サラリーマンゼロ年生」などのことばに象徴される風潮は、いくつかの問題を生んだ。一つは青田刈りに洩れた大学の問題、第二は大学の権威失墜、（中略）第三は、好況のなかでもいっこうに日があたらぬ女子学生の就職問題である。（尾崎 1967 p.312）

女子学生の就職難の理由としては、「どうも女子の方は勤めてもせいぜい三、四年で、せっかく養成して、どうやら一人前になったときに、ポイとやめて結婚する人が多いから、あまり歓迎されないんです。あしからず」（土屋 1956）といったように、大学や短大を卒業して数年すると結婚適齢期となってしまうため、仕事をやめて家庭に入ることを選択する女子学生が多く、企業の立場からは、時間もコストもかけて職業人として養成しても、慣れた頃に辞められてしまっは割に合わないという理由で、女子の採用に難色を示していた。こうした理由から、結婚までに時間がある高卒女子や短大卒の女子のほうが、大卒の女子よりも重宝だとみなされていたようである。

求人難だということに、年々ふえる女子学生は、就職戦線からしめ出されていく。成長株の生産会社をはじめ、商事会社、金融会社では、女子は高校卒のB.G（Business Girlの略：筆者注）か、せいぜい短大卒のセクレタリーでたくさんだという。マスコミ関係も、夜仕事をさせられないとか、体力が劣るとか、すぐやめるとか、頭が固くなりやすくアイデアがすぐ枯渇するとか、けちをつけるから（中略）とくに、伝統を持ち、固定市場を持つ戦前からの女子大学とちがって、男女共学の有名大学では、男の子の就職がいいだけに、格差がめだった。

また、女子学生自身の反省やらなんやらもあって、結局は、きびしい職業意識をもてだの、結婚やスイートホームの夢は捨てろだの、地方へ行けだの、文化的だなんだときれいごとばかりいうなどの、お説教ばかりで、知恵は全然出てこない（尾崎 前掲 p.320-321）

このように、卒業後に就職を希望する四年制大学の女子学生にとっては、進学したことで就職市場から敬遠されるという憂き目に遭った時代であった。また、女子大などでは、女子のみということで、自ずと女子学生対応の就職指導が行われることとなるが、共学大学においては、なかなか女子学生の支援にまでは届かなかったものと思われる。

そんな世情を反映したものとして、1957年の東大助教授（当時）の中屋健一氏による「女子大学無用論」を皮切りとして、1962年には暉峻康隆・早稲田大学教授（当時）や、池田弥

三郎・慶応大学教授（当時）による「女子学生亡国論」と呼ばれる女子学生批判が起こり、話題となった。

ここ当分、日本という国の男性は、職を持たずに行きていくことはゆるされない。女性の場合のように、結婚か就職かという二者選択はぜったいにゆるされないのが現実である。それなのに結婚のための教養組が、学科試験の成績がよいというだけで、どしどしと入学して過半数をしめ、その数だけ、職がなければ落伍者になるよりほかはない男子がはじき出されてしまうという共学の大学のあり方に、そういうふうのことを運んでいる当事者でありながら、釈然としないまま、わたしは今日に及んでいる。結婚のための教養というのならば、そういう目的にかなった女子大学が沢山あるのだから、なるべくそちらへ行ってもらいたいものだ…（以下略）（暉峻 1962）

男一人を押しのかけて、女一人が席に着いたはずであるが、四年間めんどろをみて世の中に送り出した後、社会人としての勢力の上からは、一人一人がプラスにならない。大多数が「結婚」をもって、一応その人生の終点と心得ている女子と、まさかそうは考えていない男子との、根本的な違いである。（池田 1962）

1961 年の大学・短大進学率（過年度高校卒業者含む：以下同じ）は、男子 16.9%、女子 6.5%、四年制大学のみでは、男子 15.4%、女子 3.0%であり（文部科学省 2009）、女子学生の割合としては決して多いというわけではないが、女子の大学・短大進学率は新制大学設立以来、上昇の一途であったため、特に共学大学においては、これまでの男子学生文化とは異なる学生文化をもたらした女子学生に対しての批判が起こったものと思われる。批判の内容としては、卒業後は結婚し、家庭へと入ってしまいがちな女子学生に対して、社会に役に立たないものとみなしたものであり、大学においても女子学生の置かれた立場は厳しいものであった。

しかし、女子学生の職業に対する姿勢にも、早期の退職率の高さや欠勤率の高さなどといった、世間から批判される材料となるような問題があった。

使用者側からみた女子労働の欠点としては、女子は男子とくらべて欠勤率が高いから責任のある仕事をまかせられない、せっかく一人前に仕事ができるようになるとやめてしまうから採用しない、仕事にたいする積極性がない等々である。（日本私立短期大学協会 1967）

1940 年代から 1960 年代にかけては、女子学生の就職問題が顕在化した時期であった。また、その理由としては、卒業後、何年かすると結婚して家庭に入ることが多かった女子学生の勤務期間の短さや仕事に対する姿勢の批判があった。こうした事態の背景には、男性は一生仕事をして家族の経済的に支え、女性は家庭内で家事育児をするといった、性別役割に関するジェンダー規範が横たわっている。新制大学設立直後に学生厚生補導における女子学生

への支援が論じられた際には、このような社会的なジェンダー規範による女子学生の進路の困難が指摘されていたが、この時期においては女子学生の進学率が上昇したとはいえ、まだ数としては少なく、大学としての女子学生の就職や進路に対する支援といった動きは表立っては見られなかった。

（２） 女子学生の増加と社会進出の影響（1970～1980 年代）

この時期においては、女子学生が増加し、就職指導にも大きく影響した。1970 年の大学・短大進学率は男子 29.2%、女子 17.7%となった。1960 年の大学・短大進学率が、男子 14.9%、女子が 5.5%であったことを考えると、この 10 年の間に男子が 2 倍、女子では 3 倍以上も進学率が上昇した。ただし、女子の場合は短期大学へ進学するケースが多く、短大進学率は、1960 年時点で 3.0%であったものが、1970 年では 11.2%と 4 倍近い伸び率となった。女子学生の数が増加するにつれて、以前の時代において認識されていた女子学生の就職難や女子学生の職業意識の弱さといった事態は、より顕在化するかたちとなり、これらの問題の原因究明をするべく、学生の就職に関するアンケート調査の分析を行う大学もあらわれ（伊勢田 1972²、三輪 1973³）、女子学生の就職問題の解決に向けて、大学としても具体的な対策を練ろうという意識が芽生え始めた。

（調査結果から：筆者注）……一方管理栄養士や食品衛生管理者制度があるものの、まだ社会的に地に着かず、また、折角栄養学を身につけながら、就職を希望しない者も見受けられ、かつ女子の職業観からその定着率が悪い等の問題があつて、将来更に検討しなければならない指導上の課題が多い。（山中 1972）⁴

また、この時期には、女性の地位向上と男女平等を目指して、世界的にもフェミニズム思想が台頭し、その動きは日本においても例外ではなかった。思想のみならず、社会政策においても、1972 年に勤労婦人福祉法が制定された。勤労婦人福祉法とは、「勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もつて勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的」⁵としたもので、1986 年の男女雇用機会均等法の前身となった法律であり、女性が職業を持つことへの社会的な理解は徐々に高まっていく契機となった。

しかし、1973 年から 1974 年にかけてのオイルショックによる就職難では、特に女子学生の採用にブレーキがかかり、卒業後に就職を希望する女子学生たちにとって、つらい時代がしばらく続くこととなった。

2 伊勢田鈴子は日本女子大学学生生活課長（当時）。

3 三輪輝夫は同志社大学就職部長（当時）。

4 山中弘は徳島大学学生部次長（当時）。

5 衆議院ホームページ「制定法令」より。

http://www.shugiin.go.jp/itdb_housei.nsf/html/houritsu/06819720701113.htm（2011 年 1 月 15 日現在）

こうした流れは、1980年代に差しかかる頃には、これまでの時代に見られたような、女子学生の就職難の原因を女子学生自身の職業に対する意識の低さに求めるところから、雇用側の組織と採用の体制に対しての批判へと視点を広げていった。

大卒女子が企業から敬遠される理由は、要するに日本の企業組織が男性中心型の構成になっていて、女子に門戸を開くに至っていない、ということにつきるだろう。「高卒、短大卒に比べて勤続年数が短い」とか、「プライドが高くて使いにくい」とか、いろいろ言われているが、私見ではそれらはむしろ副次的な理由であって、根本的には日本の企業組織が変わらない限り、女子学生の就職難は続くとみなければならない。(八木 1980) ⁶

実際、女子学生の職業に対する意識も変化してきた。1983年度にリクルートが企業と大学生に対して行った調査によると、女子学生において「男子社員と同等の責任ある仕事をした」という質問に対して「したい」と回答しているものは、四年制大学女子で 59.0%、短大女子で 35.3%となっており、四年制大学の女子の過半数、短大でも 3 割以上のものが、男性と同等の仕事をする積極的な意志があることが明らかとなった。(阿部 1984) ⁷

1980年代に入ると、「女子学生」と「職業」の結びつきはさらに強くなり、女子学生が学卒後に就職することは当たり前であるという認識となっていた。女子学生たちは進学の際に、これまでの「女だから」という要因に加えて、「就職」という要件を考慮に入れるようになってきた(濱田 1984) ⁸。高校卒や四年制大学卒に比べて良好な就職率を誇っていた短期大学への進学率が急上昇した背景には、このような女子学生と「就職」とが密接な結びつきを持つようになったという理由がある。

さて、このように、ほとんどの女子学生が就職を希望するようになったこの時期における女子学生に対する就職支援には、自分自身の人生設計の中に結婚や出産というイベントを想定せざるを得ない女子学生に対しての配慮を取り入れる大学が見られるようになった。

女子学生の就職には、就職あっせんの段階だけの指導にとどまらない何か必要である……(中略)。人生を本格的に設計するために、どのような方向が自分に適切か明確にしえない(一面で明確にしなくてもよい)社会状況が、彼女たちの実際の生活を包んでいるという点も、見過ごすべきではない。(濱田 前掲)

……女子が避けて通ることのできない結婚、出産の問題をどのように考えてキャリアを形成していくか、自らの人生設計の中でそれらの問題をどう位置付けるか、他力本願の生き方ではなく、自らの責任において十分考慮する必要があるだろう。(中略) このような観点から大卒女子についてはよりきめ細かな就職指導が必要と考えられるが、

6 八木淳は元朝日新聞論説委員、行政監理委員(当時)。

7 阿部精吾はリクルート事業部長(当時)。

8 濱田勝宏は文化女子大学学生課長、助教授(当時)

その際には、女子の就職を結婚、出産までの短期間のものと決めつけるのではなく、個々の女子学生の職業に対する意欲と将来の計画を中心に、個々人の適性に応じた指導が必要と考えられる。(佐藤 1980) ⁹

このように、80年代に入った頃から「キャリア」という言葉が使われ始める。1986年には跡見学園女子大学において、「将来の進路（とくに就職）について自覚を喚起し、そのための自己理解と学生生活の見直しを促す」という目的で「キャリアガイダンス」が実施された（山崎 2002）¹⁰。「キャリア＝仕事を含む人生全体の流れ」と捉えた上での職業観の育成といった視点を導入した女子学生に対する就職支援は、後年の就職難の時代における「キャリア支援」のさきがけとなったものと考えられる。

1986年になると、男女雇用機会均等法が施行され、翌年の春には、この法律の下で就職した「均等法一年生」と呼ばれる女子学生が社会人となった。この年の男子の求人倍率が2.61倍、女子が1.12倍という点からすると、まだまだ「女子学生の就職には難問が多い」（石川 1987 p.21-22）¹¹状況ではあったが、前上場企業の翌年の採用計画調査によると、女子の採用予定は20.7%増となっており、企業側も女子の総合職への採用には積極的になりつつあった（醍醐 1987）¹²。この背景には、男女雇用機会均等法の施行の影響だけではなく、1980年代後半から始まった、いわゆる「バブル景気」と呼ばれる空前の好景気の走りともいえる好況も大きく影響していたものと思われる。ある電算機メーカーでは、大卒女子の採用増の理由として、好況とコンピューター関係の人材需要の増加による「大卒男子の採用難にあった」（石川 前掲 p.24）と説明していた。しかし、こうした動きはネガティブに捉えられるのではなく、「コンピューター分野に就職した女性の努力と実績の積み重ねが、後輩たちに就職の機会を拡大した」（石川 前掲 p.25）とされている。

均等法施行以降の大学における就職支援の状況としては、女子の就職率の上昇にあって、「就職あつ旋」というよりは、「ライフスタイルの中で就職をどう位置付けさせるかの自覚をしっかりと持たせることが重要」（葛西 1987 p.38）¹³といったように、ますます「人生全体からみた」就職指導という流れが強くなった。しかし、地方の国立大学などにおいては、就職率がほぼ100%に近いという状況もあり、

本学が抱える悩みに女子学生の就職内容が必ずしも十分ではないことがある。（中略）
本学は総合大学であり、女子学生のための就職指導の実態は無きに等しく、女子学生の努力と関係学部の援助で一応の成果を挙げているのが、今後の課題である。（堀 1988）

14

9 佐藤ギン子は労働省夫人少年局婦人労働課長（当時）。

10 山崎礼子は跡見学園女子大学就職課調査役（2002年当時）。1984年のエピソードは2002年時点での振り返りによる記述となっている。

11 石川陽治は朝日新聞編集委員（当時）。

12 醍醐朝美はリクルートリサーチ調査部主任研究員（当時）。

13 葛西淑治は青山学院大学就職部事務部長（当時）。

14 堀靖之は九州大学厚生課長（当時）。

といったように、女子学生支援体制自体がほとんど「無きに等しい」ケースも見受けられ、女子大か共学か、四年制大学か短期大学か、都市部か地方か、私立か国立か、といった、大学の属性によって、女子学生の就職支援には大きな差が存在していたものと思われる。

（３） 女子学生の就職難と就職支援の強化（1990 年代）

1990 年代の初め頃は、バブル景気が続いていたため、就職市場における女子学生の採用状況は概ね良好な状況が続いていた。1986 年の男女雇用機会均等法の施行により、各企業は、それまでの男女別賃金制度を維持するための苦肉の策として、総合職、一般事務職、専門職といった「コース別採用」を行うようになった。働くことを希望する女子学生にとって、男性と同等の条件で働く「総合職」は、この時代の花形でもあり、四年制大学の女子学生たちの多くがこのコースを目指して就職活動を行った。企業のほうも、こうして採用した女性社員の活躍を目の当たりにし、また、好景気による人材不足も手伝って、ますます女子学生の採用枠の拡大に積極的になっていった¹⁵。こうした状況のもと、女子学生に対しては、より厳しい職業意識を持つことが求められ始めた。

…女子学生にも厳しさが要求されるようになった。彼女たちも、職業をもつことの意識を高めることはもちろん、職場においても真価を発揮し、女子学生の進出のチャンス را 定着させるべきだろう。（中略）女子の職場への進出と活躍は大いに歓迎すべきことであり、今後も、我々就職部としてもそのために真剣に取り組んでいかなければならないことは言うまでもない…（後略）。（原田 1991）¹⁶

…全般的には男女間格差は年をおって徐々に縮小しつつある。しかしながら、現実の就職活動において、女子として学生生活ではこれまで感じなかった格差を不本意ながら感じたり、体験することになることから、学生気分を早急にぬぐい去るとともに女子だからとの就職意識の面の甘さを捨てて、個人という発想のもとに取り組んでいくよう指導している。（井上 1991）¹⁷

1991 年の四年制大学卒業者の就職率は、女子が 81.8%、男子が 81.1%となっており、四大卒の女子の就職率が男子の就職率をはじめて上回った（図 1）。こうした就職の好況にあつて、上記のように、社会に出て行く女子学生に対し、甘さを捨てて厳しい職業意識を身に付けることの重要性が問われ、大学における就職指導でもこの点への強化をはかる大学が現れてきた。

15 しかし、総合職の半数は男性が占めており、一般職の大半は女性が占めているという状況となっており、その理由として橘木俊詔は、第一に日本社会における性別役割分業意識による女性の補助的役割の推奨、第二に責任の重い仕事や転勤の多い総合職は男性に任せた方が効率的という企業の人材配置の効率化によるもの、第三に新卒採用の際に男性の方が高等教育を受けたものが多く、また、専攻も男性は仕事に直結する社会科学系が多いが、女性は人文系や家政系といった仕事と関連のない分野を専攻する割合が高いこと、を挙げている（橘木 2008 p.29）。

16 原田大吉は立教大学就職課長（当時）。

17 井上龍太は西南学院大学就職課長（当時）。

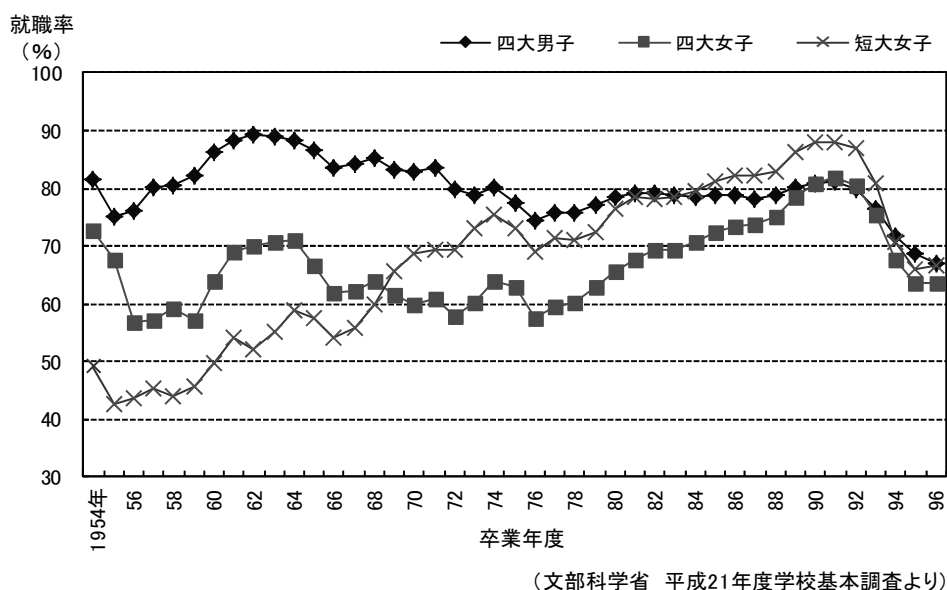


図1 大学・短大生の就職率の推移

しかし、1992年頃にバブル景気が終焉を迎えると、大学生たちにとって、戦後最大の就職難がやってきた。とりわけ、これまで好調だった女子学生の就職は、男子学生以上に厳しいものとなっていった。1994年には、1991年から2年間の間、男子を上回った四年制大学の女子学生の就職率は、再び男子に逆転されることとなった。不況下での就職難は、女子学生へのしわ寄せとなるといった状況は、以前の時代から繰り返されてきたとおりであった。

女子学生の雇用情勢が厳しくなったことを受け、労働省婦人局婦人政策課は1994年6月、それまで順調に機能しているように見られていた男女雇用機会均等法から外れた待遇を行っている企業に対する女子学生の相談窓口として、「女子新規学卒者の就職問題に関する特別相談窓口」を設置し、就職に際して、「女子であること」を理由とした男子との不均等な取り扱いについて、女子学生からの相談を受け付け始めた(労働省婦人局婦人政策課 1994)。また、労働省は雇用者側に対し、「事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針」の一部を改正し、女子に不利益な取り扱いをしない等といった事柄を追加する措置をとった。

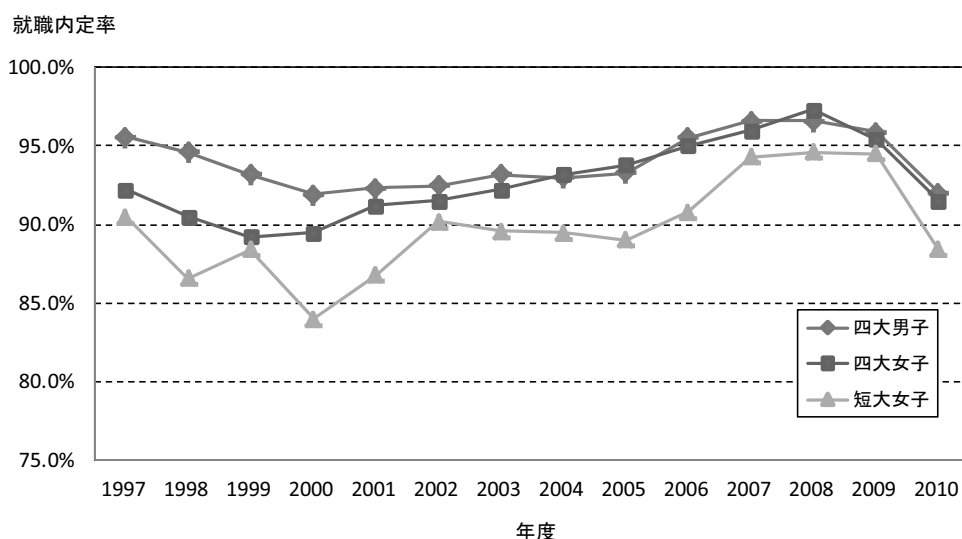
こうした女子学生の深刻な就職難に対して、多くの大学では、女子学生向けの就職ガイダンスを強化するなどの対策を講じた。このような、女子学生の就職対策においては、「企業の求める人材」を意識した指導が行われるケースもあった。

このような社会情勢の大きな変化を見据えた時、大学生とりわけ女子大生の就職問題への取り組み方については、発想そのものの根本的な転換が必要であろう。それには女子大生自身の個々の問題としてだけではなく、大学としても看過できない事態と受け止め、企業の協力を得ながら適切な方策を講じる必要がある。(中略) つまり、女子大生の

不安要因の払拭は、買い手としての企業側の協力も絶対不可欠ということである。（新津 1994）¹⁸

このように、「買い手」としての企業の協力を具体的に示すと、①就職協定の遵守、②雇用機会均等法への理解、③企業の求める人材像の提示、である（新津 前掲 p.24）。そして、「企業が求める人材となにかを始点にして、大学教育の改革を検討することが急務」（同 p.24）とし、こうした大学教育は「女子大生そのものの社会的評価の向上をもたらすもの」（同 p.25）としている。

一方、この時期の女子学生の就職難には、四年制大学的女子より短期大学的女子の就職率のほうが、より深刻だったという側面があった。前述のように、1970年代以降、短大女子の就職率は四年制大学女子の就職率を大きく上回っていた。しかし、1994年頃からその差はほとんど無くなった。1996年度から文部科学省と厚生労働省によって公式統計として調査が行われるようになったことで明らかになった就職内定率（就職希望者における就職決定者の割合）¹⁹をみると、1997年以降、短大女子の就職内定率は、大卒男子、大卒女子を下回るかたちで推移していることが分かる（図2）。



文部科学省・厚生労働省「大学等卒業予定者の就職状況等調査」より

図2 大学・短大生の就職内定率の推移

18 新津金弥は昭和女子大学学生部長（当時）。

19 「就職内定率」とは、就職希望者に対する就職決定者の割合。一方、「就職率」は、卒業者数に対する就職決定者の割合。従って、就職内定率には卒業者の内の進学者、フリーター、教員採用試験等の浪人者などが含まれておらず、より純粋な就職内定状況を把握できる。なお、1997年以前の年度に関しては、公式統計がとられていないため、本稿においては文部科学省の学校基本調査による就職率のデータを使用している。

この時期の平成不況における大学生の就職問題は、「性別による就職状況の相違」と「四年制大学と短期大学の学校制度による就職状況の相違」が顕著なかたちであられたといえる。(二井 1996 p.25)²⁰

こうした状況において、各短期大学においては、独自に様々な取り組みがなされた。教職員による職場訪問や求人開拓、ガイダンスの強化はもちろんのこと、同窓会を利用した卒業生ネットワークの利用や外部講師による面接マナー講習、メイクアップ講座、就職に関する悩みと情報の提供を行う「電話110番」などを行う短大もあった(二井 前掲)。短大生は四年制大学の学生と異なり、二年間のうちに所定の単位を取りつつ、就職活動もしなくてはならず、1997年の就職協定に伴う就職活動の早期化は、短大生にとって「現在の就職活動のあり様は苛酷」(緒方 1997)²¹なものであった。それゆえ、短大の就職指導も「時代が要請し、企業の求める人材として、社会に送り出し、まずは職に就かせなければならない」(緒方 前掲 p.38)とし、入学直後からの「職業教育」の実施や、企業の求める人材を養成するための教科科目のカリキュラム化がいち早く提案された。

1999年、不況下において、利潤と生き残りをかけた、企業による女子学生の採用の見送りなどが相次ぎ、なかなか遵守されることがなかった男女雇用機会均等法が改正されることとなった。大学生の就職活動にかかわる改正点として、募集や採用に関して、男女の間で差異をつけることが禁止され、求人票に「男子のみ」と記載したり、女子学生の採用を行わなかったりすることが法的に規制されることとなった。

1990年からの10年間は、バブル景気による女子学生の採用好機の数年間から、景気後退とその後の長期にわたる不況による戦後最悪の就職難へと、女子学生をとりまく就職状況が目まぐるしく変わった時期であった。1986年に施行された男女雇用機会均等法は、好景気時には女子学生の就職状況を後押しするかたちで機能していたが、不況時になると、企業は女子学生、とりわけ短大生の採用を見送ることで、新卒の採用を調整した。この時期においては、大学や短大も学生の就職難対策に追われ、就職支援は大学教育における重要な課題となった。また、女子学生への就職対策にも特別な措置がとられ、就職におけるジェンダーの問題への認識が高まった時期であった。しかし、それは、1980年代から1990年代前半の頃に行われていた、女子学生の職業への意識の高揚と労働市場における男女平等の達成への働きかけといった支援の内容とは異なり、この時期においては、とにかく「採用されるため」に企業側の論理に沿った女子学生への就職指導、就職支援が行われていた。

(4) キャリア支援の導入による女子学生支援への影響(2000年代)

2000年に入っても、景気は一向に上向きにならず、大学生の就職は「超氷河期」と呼ばれるほどの厳しい状況が続いた。さらに、1997年の就職協定の廃止によって、企業の採用活動が自由化、早期化し、学生の就職活動はますます混迷を極めることとなった。「失われた10年」と呼ばれたこの時期において、就職難に加え、大学生たちの進路について問題化したことは、「大卒無業者」、「ニート」といった、大学卒業後に職に就かないものや、「大卒フリー

20 二井房男は前・東京都立商科短期大学長(当時)。

21 緒方眞也は女子美術大学、女子美術短期大学就職部長(当時)。

ター」といった、正社員ではなくパートタイムやアルバイトといった雇用形態で就業する大卒者が増加したことであった。

総務庁の『労働力調査特別調査』によると、日本の15歳から24歳の若者のうち、非正規労働をしている「フリーター」の割合は、1990年の8.0%から2000年の20.6%へと大幅に増加した。大卒者に限ってみると、2000年時点で、男子9.1%、女子12.9%が正社員以外の働き方をしていた。また、日本労働研究機構の大卒者の就業状況調査によると、大学卒業直後の無業の割合は、全体で2割、性別でみると男子17.2%、女子25.0%となっており、とりわけ女子の無業、非正規雇用である割合が高くなっていることが明らかにされている（小杉2001）²²。このように、大学卒業後に無業、非正規になるものは、就職活動をしないうことが原因であるケースも多いが、就職活動を実施した者のうち、男子の17%、女子の24%が無業や非正規となっていた（小杉 前掲 p.8-9）。一般的に、無業、フリーターは、男性が多いというイメージがあるが、実際には、女性のほうが無業、フリーターになりやすく、大卒女子の就職環境がいかに厳しい状況にあったかが分かる。このような、「ニート」、「フリーター」への注目は、大学生の就職難と彼らの労働に関する意識の低下といった側面に社会の視線を集中させ、社会問題となった。そして、こうした問題に潜むジェンダーの問題には言及されないうまま、就職問題の対象をこれまでの女子学生から大学生全体へと広げるに至った。こうして、女子学生の就職環境の厳しさといった問題は、より見えにくいものとなっていった。

このように、大学生の就職問題が社会問題化したことで、18歳人口減による大学経営上の問題や、大学改革に伴うカリキュラムの弾力化、大学生の質の変化といった問題を抱えていた大学側も目に見える形で就職支援を強化しはじめた。こうした中、2000年に文部科学省から出された答申「大学における学生生活の充実方策について」において、大学におけるキャリア教育が提言された。これをきっかけにして、各大学において、従来の「就職支援」「就職指導」を発展させるかたちで、学生たちに将来を見据えた職業選択や人生設計を考えさせるという「キャリア（形成）支援」、「キャリア教育」が導入されはじめた。

…相変わらず厳しい就職戦線が続き、依然として次のような問題が指摘されてきた。

（中略）第二に、大学を卒業して入社後二、三年で会社を辞めるものが三割になっている実情…（中略）、第三に、未就職のまま卒業した学生のフォローアップが大学に求められている。これらの問題を解決するためには、低学年からの「キャリアガイダンス」を行うとともに、個々の学生を支援する「キャリアカウンセリング」を充実する必要がある。（松水 2003）²³

こうしたキャリア支援の理念である「職業を軸とした人生全体の流れ」を大学生たちに意識させるという働きかけは、1980年代頃から、結婚や出産によって、職業生活やライフコースそのものに大きな揺らぎが生じやすい女子学生への支援として行われてきたことである。それが、長期不況を経て2000年代前半においては、就職問題が性別にかかわらず大学生全

22 小杉礼子は日本労働研究機構研究員（当時）。

23 松水征夫は広島大学就職センター長（当時）。

体の問題となったこと、「ニート」「フリーター」問題が、どちらかという男子の問題であるというイメージが一般的に存在したこと、そして、文部科学省の答申で「キャリア教育」が提言されたことの3点が同時に進行したこと、大学生全体を対象とした大学教育の一環としての「キャリア支援」「キャリア教育」という形で各大学に広がっていった。こうした動きの中で、就職市場においては、依然として、女子学生が圧倒的に不利であるという問題点が見えにくいままであった。

長期にわたる不景気も2002年を底に、少しずつ上向きとなり、2003年から2008年にかけて急速に回復していった。社会経済状況の好転に伴い、女子学生の就職内定率は男子学生と遜色ないほどに回復した(図2参照)。また、男女共同参画社会基本法の制定から数年が経過したということもあって、

男子学生と同様、女子学生にとっても、余り深く自分の人生を考えることなく、「大学生活の次は職業生活」が当たり前のライフスタイルとなっているようである。…(中略)
女性が多様な生き方のできる社会に移行しつつある。(渡辺 2004)²⁴

といったように、女子学生にも職業を中心として、結婚、出産、育児などを自分自身で選択する「多様な生き方」が可能となってきた。しかし、一方で「選択肢が増えるということは葛藤と悩みが増えること」(渡辺 前掲 p.19)でもあった。この点について、『大学と学生』誌上で行われた就職活動についての大学生座談会において、ある女子学生・A子と男子学生・B男は以下のように語っている。

A子：私の場合も、総合職を希望していましたし、また女性が長く働ける環境・結婚後の育児休業等の制度がある企業を希望しましたので、企業についてインターネットなどで良く調べました。

B男：僕の場合は、就職活動するにあたって自分自身の結婚観については、特に考えませんでした。結婚についても、結婚後についても、働きやすい会社という点は特に考えませんでした。

A子：…(中略)男子学生でしたら、仕事一本の人が多いと思います。女子学生の場合は幅広い選択肢を、就職の時点で考えなくてはならない。²⁵

このように、女子学生の人生の選択肢が増え、それらの選択肢を自在に組み合わせることも可能になってきたことで、大学在学中の就職活動の際にある程度の人生設計を想定する必要性が生じ、男子とは異なる悩みを女子学生自身も抱えるようになっていた。

こうした状況を受けて、

24 渡辺三枝子は筑波大学教授(当時)。

25 「座談会 大学生のキャリア形成について」『大学と学生』495号、2005年、pp.27-32. 記事によると、A子は国立大学の4年生。B男は私立大学の4年生。

…社会における女性の現状を十分に理解し、女性の多様な生き方をふまえた、女性の視点からのアドバイスは不可欠である。(森 2005) ²⁶

就職活動はいわば自己発見の旅であり、「生き方」・「働き方」を問う人生設計の場であるとも言える。そうした人生設計において、男女の性差を無視することはできない。(中略) …多様化した学生の職業選択、人生設計を支援することが、今我々のキャリア教育に課された命題であると考えている。(近藤 2004) ²⁷

といったように、大学側からも、ジェンダーの概念を念頭においた上で、女子学生のキャリア(人生全体)の設計を考える手助けをするという支援の必要性が問う声が出始めた。

では、実際に、このような視点に立ったキャリア支援の取組みの状況はどのようなものだったのだろうか。2003年に文部科学省によるGP(Good Practice)事業²⁸が始まり、大学教育の分野において、競争的な資金の配分が始まった。こうしたGPには多くの大学から、様々な教育プログラムの申請がなされ、「就職氷河期」、「フリーター・ニート」論が隆盛を際めていたという时期的なこともあって「キャリア教育」や「キャリア支援」をテーマとするものが多く見られた。

加野(2009)によると、2006年から2008年までの3年間に、「現代GP」、「学生支援GP」²⁹の各GPに申請された四年制大学のプログラムの中で、「キャリア」、「女性」もしくは「男女」というキーワードを含むプログラムを調べたところ、女子学生のキャリア支援に焦点をあてたプログラムは13事例見られた。しかし、そのほとんどは女子大から申請されたものであり(11件)、共学大からは申請されたものはわずか2件に過ぎなかったという(加野 2009 p.45)。これは、あくまで、GPに採択された取組み事例のなかでの割合に過ぎないが、「キャリア」を考える上で必要不可欠であると思われるジェンダーの視点を取り入れた支援のプログラムの数は多くはなく、日本の大学の大部分を占める共学大学には、ジェンダーの視点が行き届きづらい現状を読み取ることができる。こうした背景には、共学大学において、ジェンダーによる進路の差を明言してしまうことは、男女平等の観点からは、かえって問題があるとみなされるということもあると推測できる。

さて、2003年から好転した日本の経済状況も2008年の年末にアメリカで起こった「リーマン・ショック」による世界的不況の波に再び巻き込まれた。大学生たちの就職状況は、再び悪化し、「超氷河期」と呼ばれるまでとなった。2011年には、この不況から抜け出せな

26 森玲子は広島大学キャリアセンター助教授(当時)。

27 近藤章雄は湘北短期大学キャリアサポート課長(当時)。

28 GPとは、Good Practiceの略で、文部科学省による高等教育機関(大学、短大、高等専門学校)が実施する教育改革の取組の中から、国公私を通じた競争的環境のもと、第三者による公正な審査をもって優れた取組を選び、支援するとともに、その取組について広く社会に情報提供を行うことにより、他の大学等が選ばれた取組を参考にしながら、教育改革に取り組むことを促進し、大学教育改革をすすめる事業のこと。

29 「現代GP」とは「現代的教育ニーズ取組支援プログラム」、「学生支援GP」とは「新たな社会的ニーズに対応した学生支援プログラム」のこと。

いまま、大学生の就職内定率は過去最低のものとなっていった。2010年12月時点での就職内定率を見ると、四年制大学全体で68.8%（前年比△4.6ポイント）、男子学生が70.1%（同△2.9ポイント）、女子学生が67.4%（同△5.8ポイント）、短大生45.3%（同△2.1%）となっており、これまでの時代と同様、不況になると女子の採用にしわ寄せがくる状況が繰り返されている。また、現在の女子学生たちは、以前の時代と比べて人生の選択肢が増えている。それは一見するとライフコース選択の上では良い方向に向かっていると思われがちであるが、選択できるピースが増えた分、人生のパズルは複雑となり、それ故の悩みを抱えたまま、再びの就職難を迎えているのである。

4. まとめと考察

これまで見てきたように、女子学生に対する就職支援、キャリア支援の発展過程の裏側には、「男性は仕事、女性は家庭」といった根強いジェンダー規範とのせめぎ合いの歴史があった。近年においては、男女雇用機会均等法や男女共同参画社会といった政策面における整備が進んだため、就職に際しても、ジェンダー規範による女子学生の不利益はだいぶ緩和されてきている。しかし、経済状況が悪化すると、女子学生の就職内定率は、男子よりも低下するといった事態は変わっておらず、法的な整備の効果よりもジェンダー規範の根強さのほうが勝るという図式は相変わらずの状況である。

このような女子に対するジェンダー規範の根強さは、とりもなおさず、男子にとっては「一家の大黒柱となるべく、働くのが当然」というプレッシャーと表裏一体となっている。我々の社会は基本的に男女の対を単位として構成されていることを考えれば、女性のキャリア問題は男性にとっての問題でもある（加野 2009 p.47）。女性が多様な人生の選択肢を得たということは、男性にとっても、パートナーとなる女性の人生選択によっては、仕事のみならず、家事や育児、介護の分担が必要となり、男性の人生の選択肢も増えるということになる。それ故に、これからの時代を生きる大学生の人生全体（＝キャリア）を考えるにあたり、ジェンダーの視点を取り入れるということは、女子学生のみならず、男子学生にとっても有益であると考えられる。故に、現代の大学においては、男女双方に向け、ジェンダーの視点を意識したキャリア支援策を構築していくことが、必要不可欠であると思われる。

また、本稿で確認したキャリア支援に関する歴史的な流れから見えてくるもう一つ重要な点としては、大学生のキャリア形成をめぐる視点の変化が挙げられる。2000年代初頭に「フリーター」「ニート」問題が、若者の労働意欲の問題と結びつけられる形で社会問題化したことによって、大学生のキャリア形成を目的とした「キャリア支援」は、若者の労働問題の解決策として位置づけられる構図となった。前述のとおり、「フリーター」「ニート」には男性が多いというイメージとは裏腹に、女性のほうが多いという事実がある（木村 2010 p.165）。しかし、このような事実関係は、「フリーター」「ニート」問題が若年男性の労働意欲の問題として可視化されることで、覆い隠される形となり、依然として労働市場における女性の不利な立場を見えづらくしてしまっている。大卒後に無業となるものには女性が多いことを考え合わせると、大学におけるキャリア支援を構築するに際しては、ジェンダーの視点から大

卒労働市場を分析することが必要であろう。

しかし、現状においては、女子学生も就職することが当たり前となり、男女雇用機会均等法などの法的整備も進んでいることから、一見、男女平等が達成されているように思われている。大学生のキャリア形成において、ジェンダーへの配慮が形骸化しないためにも、労働市場の分析に加えて、大学生の生活実態やジェンダー意識と将来展望との関係についての実証的な研究から、大学生の現代的な特性を明らかにした上で、より現実在即した有効なキャリア支援策を考えることが重要であると考えられる。

〈引用・参考文献〉

- 阿部精吾 1984「昭和五十八年度の就職状況と五十九年度の動向について」『大学と学生』218号, pp.29-35.
- 池田弥三郎 1962「大学女禍論－女子学生世にはだかる－」『婦人公論』(1962年4月号), pp.46-48.
- 石川陽治 1987「女子学生の就職」『大学と学生』258号, pp.20-25.
- 伊勢田鈴子 1972「就職業務の窓口から」『厚生補導』75号, pp.39-42..
- 井上龍太 1991「西南学院大学における就職指導について」『大学と学生』307号, pp.17-21.
- 緒方眞也 1997「短大生の就職指導の抱える問題点について」『大学と学生』385号, pp.36-42.
- 尾崎盛光 1967『日本就職史』文藝春秋.
- 葛西叡治 1987「方針・体制・指導の実際－青山学院大学－」『大学と学生』258号, pp.36-38.
- 加野芳正 2009「女性のキャリア支援と大学教育」加野芳正・葛城浩一編『大学におけるキャリア支援のアプローチ』高等教育研究叢書 101, 広島大学高等教育研究開発センター, pp.39-53..
- 木村涼子 2010「身を立てる男と駆り立てる女」荻谷剛彦他編『新版 教育の社会学 常識の問い方、見直し方』有斐閣, pp.163-177.
- 小杉礼子 2001「無業・フリーターの増加とキャリア教育」『大学と学生』437号, pp.7-13.
- 近藤章雄 2004「湘北短期大学キャリアサポート課の取組－グループ・アプローチの活用による「自己開発プログラム」－」『大学と学生』pp.43-51.
- 暉峻康隆 1962「女子学生世にはばかり」『婦人公論』(1962年3月号) pp.277-281.
- 佐藤ギン子 1980「女子の高学歴化と職場進出」『厚生補導』172号, pp.20-28.
- 醍醐朝美 1987「大学生の就職－昭和六十一年度の状況と六十二年度の展望－」『大学と学生』258号, pp.14-19.
- 多賀太 2005「男性のエンパワーメント？－社会経済的变化と男性の「危機」－」『国立女性教育会館研究紀要』第9号, pp.39-50.
- 橋本俊詔 2008『女性格差』東洋経済新報社.
- 土屋清 1956「就職を阻まれる女子大学生の苦悩」『婦人公論』466号, pp.60-64.
- 中屋健一 1957「女子大学無用論」『週間新潮』(1957年3月号) pp.90-94.
- 二井房男 1996「短大の就職状況と短大生の就職指導」『大学と学生』372号, pp.24-32.

- 新津金弥 1994「女子学生の就職問題とその対策」『大学と学生』346号, pp.22-26.
- 日本私立短期大学協会 1967「就職指導－私立短大における厚生補導の手引(4)－」『厚生補導』14号, pp.49-57.
- 濱田勝宏 1984「女子学生と就職」『大学と学生』218号, pp.19-23.
- 原田大吉 1991「立教大学における進路相談」『大学と学生』307号, pp.12-16.
- 堀靖之 1988「就職指導の現状」『大学と学生』270号, pp.35-37.
- 松水征夫 2003「就職支援からキャリア形成支援へ～広島大学学生就職センターの歩み～」『大学と学生』468号, pp.15-21.
- 三輪輝夫 1973「大学生の職業観と就職の実態」『厚生補導』87号, pp.45-60.
- 森玲子 2005「広島大学のキャリア支援の取組」『大学と学生』495号, pp.13-19.
- 文部科学省 2009『文部科学統計要覧』.
- 濱田勝宏 1984「女子学生と就職」『大学と学生』218号, pp.19-23.
- 濱田勝宏 1984「女子学生と就職」『大学と学生』218号, pp.19-23.
- 矢澤澄子 2004「東京女子大学における「女性学・ジェンダー的視点に立つ教育」の特色－男女共同参画社会の実現に寄与するリベラル・アーツ教育－」『大学と学生』473号, pp.34-42.
- 谷田川ルミ 2012「戦後日本の大学におけるキャリア支援の歴史的展開」『名古屋高等教育研究』第12号, pp.155-174.
- 山崎礼子 2002「女子学生の人生に心よせた就職支援」『大学と学生』456号, pp.32-37.
- 山中弘 1972「徳島大学における就職指導の実態」『厚生補導』75号, pp.35-39.
- 労働省婦人局婦人政策課 1994「女子学生への就職支援－男女雇用機会均等法に基づく指針の改正と就職相談窓口の設置－」『大学と学生』346号, pp.27-31.
- 渡辺三枝子 2004「大学における「キャリア教育」の意義－女子学生のキャリア発達支援を目指して－」『大学と学生』473号, pp.14-63.